



ANTRÀS



*DESEMBRE 2022*

***NEWSLETTER***

## INFORMACIONS LABORALS

Desembre 2022



### El present normatiu. La Llei de Pressupostos Generals i el mecanisme d'equitat intergeneracional (MEI).

El BOE del 24 de desembre va publicar la [Llei 31/2022, de 23 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2023](#). Les principals novetats laborals que podem trobar en aquesta llei són les següents:

**1. El topall màxim de la base de cotització** en cadascun dels règims de la Seguretat Social que ho tinguin establert queda fixat en la quantia de 4.495,50 euros mensuals; el **topall mínim**, en la quantia de l'SMI vigent en cada moment, incrementada en un sisè. Pel RETA, la base mínima es determinarà segons la taula de rendiments (vegeu article 122 cinc).

**2.** A partir d'aquest mes de gener del 2023, i fins a l'any 2032, els treballadors actualment donats d'alta en el règim general de la Seguretat Social veuran en les seves nòmines una nova "cotització". El motiu és que entrarà en vigor el conegut **Mecanisme d'Equitat Intergeneracional (MEI)**. El MEI, aprovat el desembre del 2021, substitueix el derogat "Factor de Sostenibilitat", pretén reactivar el Fons de Reserva de la Seguretat Social mitjançant «una aportació finalista entre el 2023 i el 2032» i una revisió al cap de 10 anys. Aquest mecanisme, a diferència del derogat Factor de Sostenibilitat, actua sobre les cotitzacions i no sobre les prestacions. Amb aquest nou

mecanisme, les cotitzacions socials que paga cada treballador, independentment del seu nivell salarial, s'incrementaran, pel que es refereix a les contingències comunes, en un 0,6%, del qual el treballador pagarà un 0,1% i l'empresa el 0,5% restant. D'aquesta manera, les empreses passaran a cotitzar d'un 23,6% a un 24,1%, i el treballador, d'un 4,7%, a un 4,8%.

**3.** S'incrementa **l'import de les prestacions per desocupació**. A partir del setè mes es cobrarà el 60% de la base reguladora, enfront de l'actual 50%. (Disposició final vint-i-cinquena, sisè).

**4.** **S'incrementa l'IPREM** a les quanties següents: 20 € diaris, 600 € mensuals i 7.200 € anuals.



---

## L'imminent futur normatiu (I). La transposició de la Directiva (UE) 2019/1152, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles, i de la Directiva 2019/1158, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors.

---

Tot i que incomplint el termini de transposició establert en totes dues directives (1 d'agost del 2022 la primera, 2 d'agost del 2022 la segona), el Govern ha elaborat un avantprojecte de llei pel qual es trasllada la [Directiva \(UE\) 2019/1152 del Parlament Europeu i del Consell, del 20 de juny del 2019, relativa a unes condicions laborals transparents i previsibles en la Unió Europea](#) i la [Directiva \(UE\) 2019/1158 del Parlament Europeu i del Consell, del 20 de juny del 2019, relativa a la conciliació de la vida familiar i la vida professional dels progenitors i els cuidadors, i per la qual es deroga la Directiva 2010/18/UE del Consell](#). D'acord amb el caràcter literal del preàmbul, *“es tracta d'unes directives de gran abast que aspiren a configurar nous eixos en els quals s'estableixin les relacions laborals, arrossegant al seu torn canvis culturals en la manera d'entendre els drets i les obligacions de les dues parts de la relació laboral”*. I encara que molts d'aquells drets s'havien anat incorporant ja al nostre marc normatiu, la norma suposarà la incorporació de nous drets o de nous elements en el seu règim jurídic amb l'objecte d'afavorir la transparència i la previsibilitat de les condicions de treball, així com una conciliació més gran i més efectiva. Ressenyarem ara, sense perjudici d'una anàlisi més profunda, quan la norma es tramiti parlamentàriament, alguns dels aspectes més rellevants des del punt de vista de l'organització de les empreses i de les condicions de treball:

**1. Modificació de l'article 8.5 TRLET:** s'amplia l'obligació d'**informar dels elements essencials del contracte**, s'hi incorpora l'obligació d'informar sobre qualsevol modificació i s'estén a tot contracte, no només als de durada superior a les 4 setmanes.

**2. Incorporació d'un nou article 8 bis al TRLET,** que estableix l'obligació d'**informar el treballador de la utilització de sistemes automatitzats** de presa de decisions, de seguiment o de vigilància, destinats a proporcionar informació rellevant a l'efecte de l'exercici de les facultats de direcció, gestió i control empresarial. Aquesta obligació és complementària de la reconeguda a la RLT a l'art. 64 TRLET, i és reflex de l'obligació continguda a l'article 22 del Reglament europeu de protecció de dades.

**3. Respecte al treball a temps parcial,** es modifica l'article 12.4 TRLET, per incloure de forma expressa que el registre diari de la jornada haurà d'especificar *“l'horari concret d'inici i finalització de la jornada de treball de cada persona”*, i s'estableix que l'increment o la disminució de les hores de treball tindrà caràcter voluntari i no es podrà imposar de forma unilateral o com a conseqüència d'una modificació substancial de les condicions de treball. També són importants els canvis que s'introdueixen en relació amb les hores complementàries. Així, amb la nova regulació, el pacte d'hores complementàries haurà de recollir una indicació dels dies i les hores de referència en els quals l'empresa pot sol·licitar els serveis de la persona treballadora, que continuarà tenint dret a conèixer el dia i l'hora de realització de les hores complementàries pactades amb un preavis mínim de tres dies, sense que ara el conveni pugui reduir aquest termini de tres dies, i, a més, en el cas de cancel·lació total o parcial per part de l'empresa de la realització



d'aquestes hores sense observar el termini de preavis anterior, es conservarà, en tot cas, el dret a la retribució corresponent.

**4.** Respecte al **període de prova**, en els contractes temporals es manté que no pugui excedir d'un mes si el contracte és concertat per a un període igual o superior a sis mesos, però s'elimina la possibilitat que el conveni col·lectiu l'ampliï, i s'afegeix que, per als contractes de durada inferior a 6 mesos, l'extensió del període de prova es redueixi en la mateixa proporció, i també la prohibició de concertar períodes de prova en els contractes de durada inferior a 7 dies.

**5.** Afegint noves obligacions d'informació, s'hi incorpora un nou article 21 bis que, amb el títol de **“Transició a una altra forma d'ocupació”**, estableix que les persones treballadores amb almenys sis mesos d'antiguitat a l'empresa tindran dret a sol·licitar llocs de treball vacants a l'empresa que siguin a temps de treball complet, que tinguin una jornada més àmplia, que siguin de caràcter indefinit o que reuneixin condicions de més previsibilitat o estabilitat en l'ocupació, i l'empresa haurà de contestar de manera motivada i per escrit en el termini de quinze dies o en el que s'estableixi per conveni col·lectiu, que no podrà superar el termini d'un mes.

**6.** Respecte a la **distribució irregular de la jornada** regulada en l'article 34.2 TRLET, s'afegeix que haurà de respectar, no només, com fins ara, els períodes mínims de descans diari i setmanal, sinó també, “en tot cas, la normativa sobre jornada i horari de treball i [...] els drets de conciliació i corresponsabilitat de la vida familiar i laboral”. Es manté l'obligació de preavis de 5 dies. Respecte a la compensació d'aquesta distribució s'afegeix que, si no es disposa d'un pacte col·lectiu, es realitzarà segons proposi la persona treballadora. Desapareix

la limitació expressa que les diferències derivades de la distribució irregular de la jornada hagin de quedar compensades, excepte en el cas d'un pacte en conveni, en el termini de dotze mesos des que es produeixin.

**7.** En relació amb el **dret de sol·licitud d'adaptació de les condicions de treball reconegut a la persona treballadora a l'art. 34.8** del TRLET, s'estableixen els següents canvis: 1) s'indica expressament que també tindran aquest dret els que «acreditin deures de cura respecte dels fills i filles més grans de dotze anys, el cònjuge o la parella de fet, familiars per consanguinitat fins al segon grau de la persona treballadora, així com d'altres persones dependents quan, en aquest últim cas, convisquin al mateix domicili»; 2) s'especifica l'origen legal del dret sense necessitat de reconeixement convencional; 3) s'estableix que el procediment s'haurà de resoldre abans de quinze dies, davant dels actuals trenta, i es presumirà la seva concessió si no concorre oposició motivada expressa en aquest termini; 4) s'assenyala que la justificació per part de l'empresa haurà de produir-se no només quan s'oposa a la sol·licitud, sinó també quan proposi una solució alternativa; 5) es reconeix el dret a sol·licitar el retorn a la situació anterior, al marge que no hagués conclòs el període acordat o no haguessin decaigut les causes que van motivar la sol·licitud, encara que, en aquest cas, serà possible la denegació si l'empresa aporta raons objectives per motivar-la; 6) s'inclou el gaudi de l'adaptació de la jornada com un dels supòsits que determinen la nul·litat de l'acomiadament quan no sigui possible acreditar la seva procedència (articles 53.4 i 55.5 TRLET).

**8.** Respecte al permís per infortunis previst a l'article 37.3.b) TRLET (defunció, accident o malaltia greus...), s'amplien



els subjectes als quals es refereixen els fets causants (cònjuge, parella de fet, així com qualsevol altra persona que convisqui amb la persona treballadora al mateix domicili i que requereixi la cura efectiva d'aquella) i la seva possible durada (fins a cinc dies com a màxim quan la situació mèdica i la necessitat de cura efectiva per a la persona treballadora persisteixin).

#### 9. Reconeixement d'un **permís retribuït per casos de força major familiar**

que requereixin la presència de la persona treballadora quan sigui necessari per motius familiars urgents i imprevisibles, en cas de malaltia o accident, que facin indispensable la seva presència immediata. El permís, del qual es podrà gaudir per hores i serà equivalent a quatre dies a l'any, haurà de gaudir-se conforme al que s'estableix en conveni col·lectiu o, en el cas que no sigui així, en acord entre l'empresa i la representació legal de les persones treballadores. L'avantprojecte de llei de famílies també reconeix aquest dret, i és convenient que l'esmentada llei es remeti a la regulació més específica que es contindrà en el TRLET si finalment és modificat.

10. També es modifiquen els articles 37.6 i 46.3 TRLET per matisar el dret a la **reducció de jornada i a excedència per a cura de dependents**, del qual queden exclosos els familiars per afinitat, tret que no tinguin familiars per consanguinitat.

11. Respecte a la **suspensió del contracte per naixement, adopció, o guarda amb finalitats d'adopció o acolliment**, es modifica l'article 48.6, per equiparar les **famílies monoparentals** en l'exercici dels drets respecte a les famílies amb dues persones progenitores, en el sentit de concedir a la persona progenitora única deu setmanes addicionals.

12. S'afegeix, a l'article 45.1.o) i a l'article 48 bis TRLET, una nova causa de suspensió per **permís parental** de vuit setmanes contínues o discontinúes per a la **cura de fill, filla o menor acollit per més d'un any**, fins al moment en què el menor compleixi 6 anys. S'inclou el gaudi d'aquest permís com un dels supòsits que determinen la nul·litat de l'acomiadament quan no sigui possible acreditar la seva procedència (articles 53.4 i 55.5 TRLET).

S'ha de remarcar que encara estem davant d'un avantprojecte de llei que requereix, abans de la seva entrada en vigor, la tramitació parlamentària i la publicació al BOE. Els informarem de tot això i dels eventuais canvis que s'hi puguin introduir.



---

## L'imminent futur normatiu (II). La “la llei de famílies”.

---

El dimarts 13 de desembre el Consell de Ministres aprovava l'avantprojecte de llei de famílies. Es tracta d'una norma que s'assenta, tal com va declarar el govern, en 4 pilars: l'ampliació de la protecció social a les famílies i el suport a la criança; la garantia del dret a la conciliació; el ple reconeixement jurídic dels diferents tipus de família, i la protecció dels drets de nens, nenes i adolescents. Evidentment, incideix en l'àmbit laboral, i en aquest àmbit es poden destacar aquests cinc aspectes:

### **13. Incorporació de tres nous permisos laborals**, dos de retribuïts i un de no retribuït, per afavorir la conciliació i les cures:

- Permís retribuït d'un a cinc dies a l'any per atendre un familiar de segon grau o un convivent, amb o sense relació de parentiu, en cas d'hospitalització, accident, malaltia greu o una intervenció quirúrgica sense hospitalització que requereixi repòs.

- Permís retribuït de quatre dies a l'any per força major que habilita l'absència del treballador per motius familiars urgents i imprevisibles. Podrà gaudir-se per hores.

- Permís no retribuït de vuit setmanes per a pares amb fills de fins a vuit anys, que podrà gaudir-se de manera contínua o discontinua i a temps parcial o complet. S'aplicarà de manera progressiva, de manera que, l'any 2023, si finalment s'aprova la norma, serà de sis setmanes, i el 2024, de vuit setmanes.

### **14. Extensió del permís per cura de menor amb càncer o malaltia greu** fins als 26 anys en cas de discapacitat.

### **15. Equiparació de drets entre els matrimonis i les parelles de fet**

**registrades.** Així, aquestes últimes tindran accés als 15 dies de permís per registre equiparables al matrimoni.

**16. Ampliació dels subjectes que poden rebre la renda per criança de 100 euros al mes** per a fills i filles de zero a tres anys. Aquesta ampliació inclou totes les mares que estiguin percebant una prestació per desocupació, contributiva o no, i també les que, sense reunir els requisits prèviament, cotitzin 30 dies a partir del part. A partir d'ara també rebran el 100% de la prestació les dones que tinguin una ocupació a temps parcial o temporal.

**17. Creació de la figura de les “famílies amb necessitats més grans de suport a la criança”.** En aquesta categoria, es veuran recollides les considerades, com fins ara, “famílies nombroses”, a més de les següents: les famílies monomarentals amb dos fills; les famílies amb dos fills on un ascendent o descendent tingui discapacitat; les famílies amb dos fills encapçalades per una víctima de violència de gènere o per un cònjuge que hagi obtingut la guarda i custòdia exclusiva sense dret a pensió d'aliments, i les famílies amb dos fills en les quals un progenitor estigui en tractament hospitalari durant un any o hagi ingressat a la presó. D'altra banda, passaran a considerar-se famílies amb necessitats més grans de suport a la criança de categoria especial les famílies que fins ara eren considerades nombroses de categoria general, com aquelles amb quatre fills, en comptes de cinc fills, com fins al moment; les famílies amb tres fills en cas de part múltiple, en comptes de quatre com en l'actualitat, i les famílies amb tres fills i baixos ingressos (fins al 150% de



l'IPREM). Un canvi terminològic i de subjectes inclosos que aconsellaria revisar els convenis col·lectius i altres normes que puguin contenir referències al concepte de família nombrosa.

Ha de recordar-se que estem davant d'un avantprojecte de llei i que, per això, a més de no estar vigent, pot ser objecte de modificacions en la seva tramitació parlamentària. Informarem de tot això.

---

## L'imminent futur normatiu (III). La "la llei d'empreses emergents o startups".

---

El 22 de desembre del 2022, el BOE publicava la [Llei 28/2022, de 21 de desembre, de foment de l'ecosistema de les empreses emergents](#), coneguda com a llei d'empreses emergents o startups, en la qual, pel que fa a l'àmbit laboral, cal destacar el següent:

1. La modificació de diverses figures relatives a la inversió i el treball estranger a Espanya. Destaca especialment, amb l'objecte d'atreure i retenir talent, la regulació de la **residència per teletreball de caràcter internacional dels nacionals de tercers Estats, que estaran autoritzats a romandre a Espanya per exercir una activitat laboral o professional a distància per a empreses radicades fora del territori nacional, mitjançant l'ús exclusiu de mitjans i sistemes informàtics, telemàtics i de telecomunicació. En el cas d'exercici d'una activitat laboral, només es podrà treballar per a empreses radicades fora del territori nacional.** En el supòsit d'exercici d'una activitat professional, es permetrà treballar per a una empresa situada a Espanya, sempre que el percentatge d'aquest treball no sigui superior al 20% del total de la seva activitat professional.
2. Així mateix, s'estableixen els requisits que s'han de complir per obtenir els **visats** per a estrangers que es proposin residir en territori espanyol amb la finalitat de teletreballar per a una empresa no situada

a Espanya durant un màxim d'un any, i les autoritzacions de residència per a estrangers a Espanya de forma regular o que hi hagin accedit mitjançant el visat i vulguin residir i teletreballar per a una empresa localitzada a l'estranger, amb una vigència màxima de tres anys prorrogable per períodes de dos anys sempre que es mantinguin les condicions.

3. La Disposició final quarta estableix una **bonificació de quotes per a treballadors autònoms d'empreses emergents en situació de pluriactivitat** i afegeix un nou article (el 38 quinquies) a la Llei 20/2007, de l'11 de juliol, de l'Estatut del treball autònom. Els beneficiaris seran els treballadors inclosos en el Règim especial de treballadors per compte propi o autònoms (RETA) per posseir el control efectiu, directe o indirecte, d'una empresa emergent que, de forma simultània, treballin per compte d'altri per a un altre ocupador. La bonificació serà del 100% de la quota corresponent a la base mínima establerta, en cada moment, amb caràcter general al RETA, i el temps del seu gaudi, sempre que persisteixi la situació de pluriactivitat, serà com a màxim dels 3 primers anys comptats des de la data de l'alta que es produeixi com a conseqüència de l'inici de l'activitat autònoma per la dedicació a l'empresa emergent. S'haurà de tenir present que aquest benefici s'extingirà quan cessi la situació de pluriactivitat i que no



es reiniciarà en el cas que es produeixi una nova situació de pluriactivitat.

4. A més del que s'ha exposat en el punt anterior, i amb el propòsit d'atreure i retenir talent, **s'amplia de 2 a 3 anys la vigència de les autoritzacions de residència per a inversors** (article 67.1 Llei 14/2013) i per a investigació (article 72.3 Llei 14/2013), **i es fixa en 3 anys la vigència de la residència per a emprenedors** (art. 69 Llei 14/2013) i **per a trasllats intraempresarials** (article 73.3 b) Llei 14/2013).

5. D'altra banda, es modifica el procediment i la definició d'activitat empenedora prevista en el Capítol III de la Secció 2a de la Llei 14/2013, amb l'objectiu de millorar i flexibilitzar el procediment de la tramitació d'autoritzacions de residència per a aquest col·lectiu, i es permet que el passaport sigui document acreditatiu suficient per donar-se d'alta a la Seguretat Social durant els primers 6 mesos de residència o estada en les categories regulades per la Secció 2a de la Llei 14/2013.

6. Per acabar, es modifiquen les disposicions addicionals dissetena i divuitena de la Llei

14/2013 per ampliar, d'una banda, de 12 a 24 mesos **l'autorització de residència concedida a l'estudiant** que hagi aconseguit com a mínim l'acreditació de graduat per buscar una ocupació adequada en relació amb el nivell dels estudis finalitzats o perquè emprengui un projecte empresarial. De l'altra, per augmentar de 6 mesos a 1 any el període de validesa de l'autorització de residència per a pràctiques, i d'1 any a 2 el període total resultant de la suma de l'autorització inicial i la seva pròrroga.

La condició d'empresa emergent requereix el compliment dels requisits fixats a l'article 3 de la norma, i un **certificat d'emprenedoria innovadora i escalable del model de negoci** que haurà d'emetre's per part d'[ENISA, Empresa Nacional de Innovación, S.M.I., SA](#), conforme als criteris que s'estableixin en una ordre ministerial conjunta del Ministeri d'Assumptes Econòmics i Transformació Digital, el Ministeri d'Indústria, Comerç i Turisme i el Ministeri de Ciència i Innovació. Lamentablement, aquesta ordre encara no s'ha dictat. Per això, malgrat ser una norma que ja ha entrat en vigor, hem de parlar de futur normatiu, que esperem que sigui imminent.

---

## La reducció de jornada: entre el seu tímid impuls i la seva anàlisi.

---

L'Estatut dels Treballadors del 1980 va establir que la durada màxima de la jornada ordinària de treball fos de 43 hores setmanals de treball efectiu en jornada partida, 42 en les jornades continuades. Es va haver d'esperar fins a la Llei 4/1983 per trobar les actuals 40 hores setmanals, i fins a la Llei 11/1994 perquè fossin de mitjana en còmput anual. El legislador, des de llavors, no ha considerat oportú incidir, amb caràcter general -sí en forma de permisos i reduccions

específiques- en la determinació quantitativa de la jornada, que quedava en mans de la negociació col·lectiva. No obstant això, amb objectius diferents, en els últims temps, ha tornat a la palestra pública el debat sobre l'oportunitat i la conveniència d'establir una reducció de la jornada i així, tant a nivell nacional com comparat, s'estan desenvolupant algunes iniciatives. La majoria d'aquestes iniciatives se situen, de moment, en l'àmbit privat i en l'esfera de la voluntarietat.





El 16 de desembre passat, el BOE publicava l'[Ordre ICT/1238/2022, del 9 de desembre](#), del Ministeri de Comerç, Indústria i Turisme, per la qual s'estableixen les bases reguladores de subvencions que pretenen impulsar l'establiment de projectes pilot de reducció de la jornada sense disminució salarial en les petites i mitges indústries. La norma, que es limita a establir les bases, tot esperant que en els pròxims mesos es facin efectives les convocatòries, és complexa pel que fa als requisits exigits i amb un abast excessivament limitat. Certament, es tracta d'una norma de 33 fulls amb abundants requisits i condicionants, limitada a empreses del sector industrial i en la qual es calcula que participin exclusivament entre 60 a 70 empreses amb una dotació de 10 milions d'euros en ajudes, però no cal analitzar-la com una norma que pretengui oferir un marc estructural, sinó fomentar experiències de les quals extreure conclusions "científiques".

Vegem, sense perjudici del seu examen detallat a la font original, quins són alguns dels seus elements més rellevants:

- **Finalitat** de la norma: **fomentar la posada en marxa de jornades laborals més curtes sense reducció salarial en l'àmbit de les petites i mitges indústries**, amb l'objectiu de realitzar un procés d'avaluació contínua que permeti valorar la seva efectivitat i, si escau, proposar millores. Es tracta d'una norma que ha estat objecte de diàleg social, que té un caràcter puntual en el temps i que és compatible amb altres programes establerts a nivell autonòmic, com per exemple el [cas valencià](#).
- Objecte del programa: **haurà de suposar una reducció de jornada mínima del 10 per cent per a un nombre de treballadors determinat**

**segons la grandària de l'empresa**, i amb una durada mínima de 24 mesos des de la data de resolució de la concessió. Una vegada que les empreses impulsin aquests projectes pilot i complertes les condicions previstes en aquesta ordre, es preveuen ajudes directes de manera temporal pels costos assumits per l'empresa com a conseqüència de la reducció de la jornada, així com pels costos d'implementació de noves fórmules organitzatives i la formació que, a mitjà termini, generin un increment de la productivitat.

- **Beneficiaris: petites i mitges empreses** conforme a la definició de l'annex I del Reglament (UE) número 651/2014, és a dir, "que ocupen menys de 250 persones i el volum de negocis de les quals anual no excedeix els 50 milions d'euros o el balanç general dels quals anual no excedeix els 43 milions d'euros". Han de desenvolupar una activitat industrial de les incloses en l'annex I, tenir el seu domicili fiscal i el seu principal centre operatiu de treball a Espanya i estar al corrent de les seves obligacions fiscals i de Seguretat Social.
- **Activitat subvencionada.** Aquests projectes pilot hauran de tenir, almenys, el següent contingut: a) Compromís empresarial de reducció de la jornada laboral ordinària a temps complet que reflecteixi una reducció mínima del 10% de la jornada en còmput setmanal per a una durada temporal mínima de dos anys, computable des de la concessió de l'ajuda. I afectarà únicament persones treballadores amb contracte indefinit a temps complet. b) Compromís empresarial relatiu al fet que la reducció de la jornada laboral ordinària realitzada en els termes precedents, en cap cas, afectarà les retribucions salarials que legalment o convencionalment corresponguessin al 100% de la jornada



laboral. c) S'haurà de garantir que el nombre de dones participants en el projecte respongui al percentatge de distribució de gènere existent a la totalitat de la plantilla amb contracte indefinit a temps complet, i en això es permetrà una desviació del 10%. No obstant això, aquest percentatge de dones participants podrà ser superior, però no inferior. d) El nombre de persones treballadores participants en el projecte pilot realitzat per l'empresa ha d'afectar, com a mínim, el següent percentatge de la plantilla de l'empresa o centre de treball: empreses o centres de treball de fins a 20 persones treballadores: almenys al 30% de les persones treballadores; empreses o centres de treball d'entre 21 i 249 persones treballadores: almenys al 25% de les persones treballadores. e) Els projectes pilot hauran de ser objecte d'acord amb la representació legal dels treballadors, amb caràcter previ a la sol·licitud de l'ajuda. En cas que no existeixi representació legal de les persones treballadores a l'empresa, s'haurà d'arribar a l'acord amb les organitzacions sindicals més representatives del sector corresponent, l'empresa o bé mitjançant una comissió negociadora triada per les persones treballadores, tal com recull l'article 41.4 del TRLET.

• **Les despeses subvencionables** seran:

- Costos salarials del personal afectat per la reducció de la jornada laboral: despeses que ha de suportar l'empresa com a conseqüència de la reducció de la jornada laboral durant el primer any, i que inclouen la part proporcional dels costos bruts d'ocupació (sous i cotitzacions socials) del personal de l'empresa participant en el projecte pilot.

- Despeses de contractació dels serveis de formació relativa a l'optimització del temps de treball dels treballadors afectats en la implementació del projecte pilot.

- Despeses de contractació de serveis externs d'assessorament per al disseny o el redisseny de processos afectats pel projecte pilot i directament vinculats a la producció de béns i serveis de l'empresa, o costos de personal implicat en aquestes mateixes funcions.

- La despesa derivada de l'informe realitzat per un auditor, inscrit en el Registre Oficial d'Auditors de Comptes, exigint a l'article 20.4, l'import màxim subvencionable del qual no podrà excedir l'1% de la totalitat del pressupost subvencionable del projecte.

- L'import màxim serà de 200.000 euros.

• **Convocatòria i termini sol·licitud.** La direcció general de la Fundació EOI, F.S.P. serà el subjecte competent per efectuar una convocatòria que es preveu que es pugui realitzar a principis del 2023. El termini de presentació serà el que s'estableixi en la corresponent convocatòria, i serà com a màxim de dos mesos des de la publicació de l'extracte de la convocatòria en el Butlletí Oficial de l'Estat.